

RENCONTRES 2023

tout savoir sur les indemnités journalières



MSA DU LANGUEDOC

21/11/2023



1

Les Obligations

- du salarié
- la prolongation

2

Les congés spécifiques

- Le congé paternité
- Le congé d'adoption
- Le congé de deuil

3

Les Dispositions Particulières

- Le TPT
- Les saisonniers
- L'IJ unique

4

Autres sujets

- Les AT et accidents de trajet
- Les déclarations sociales
- Le contrôle par le médecin mandaté
- La Prévoyance en IJ
- Votre espace sécurisé

L' Arrêt de Travail

« L'indemnisation des arrêts de travail par les organismes d'assurance maladie et les assureurs, par le biais des indemnités journalières et des indemnités complémentaires, repose sur la constatation médicale de l'incapacité de travail effectuée par le médecin traitant. »

La prescription d'une période de repos notifiée est tout d'abord un acte thérapeutique destiné à un patient dont l'état de santé le requiert. »

Conseil national de l'Ordre des médecins



Les Obligations

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES SALARIES POUR UN ARRÊT DE TRAVAIL INITIAL ?

Vis-à-vis de son employeur

- 48 heures pour fournir le volet 3 qu'il s'agisse d'un arrêt papier ou électronique établi avec la Carte Vitale
- L'information de son hospitalisation à l'aide d'un bulletin d'Hospitalisation

Vis-à-vis du Contrôle Médical de sa MSA

- 48 heures pour adresser les volets 1 et 2 s'il s'agit d'un arrêt papier
- Le Contrôle Médical ne doit pas être destinataire du volet 3
- Veiller à ce que les éléments d'ordre médical soit portés par le médecin
- Respecter les horaires de sortie, solliciter une autorisation pour les sorties hors circonscription en France ou sorties du territoire (UE et hors UE)
- Se présenter aux convocations du Contrôle Médical
- S'abstenir de toute activité non autorisée par le médecin prescripteur (rémunérée ou non)

Vis-à-vis du service administratif de sa caisse MSA

- Adresser le bulletin d'hospitalisation, le cas échéant
- Ne pas, en retardant l'expédition des documents, se soustraire au possible contrôle de sa présence au domicile
- Des sanctions peuvent réduire ou supprimer le montant des IJ à percevoir. La réception de l'arrêt de travail à l'issue de la dernière date de la période prescrite n'autorise pas le paiement de l'IJ.

COMMENT GERER LES PROLONGATIONS ?

- Les obligations de vos salariés sont à l'identique
- La prolongation, si la nature de risque est à l'identique (maladie, maternité, paternité, AT/MP), ne nécessite pas un signalement d'arrêt de travail de votre part
- Il suffit de reporter l'information dans votre logiciel de paie pour que celle-ci soit remontée lors de la DSN mensuelle suivante
- Si la nature de risque est différente (situation fréquente de maladie puis maternité dans le parcours des futures mamans), vous devez réaliser une nouvelle DSN événementielle à l'identique d'un premier arrêt (initial)



" Une attention particulière doit être apportée par vos soins si vous réceptionnez un volet 3 de prolongation sans avoir fait de signalement d'arrêt de travail pour la période précédente, les IJ ne pourront pas être mises en place! C'est très souvent le cas pour des hospitalisations. En pareille situation, pas de signalement ni de pièce au sein de nos MSA pour la première période, les IJ ne peuvent pas se mettre en place "

BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DE CES OBLIGATIONS

- Insister auprès de vos salariés sur la nécessaire mise à jour de la Carte Vitale dès l'incitation par courrier de la MSA (notamment pour les nouveaux salariés entrants dans le régime)
- Préciser que l'avis d'arrêt de travail électronique évite les éventuels aléas du transport du courrier et de son traitement (et donc aux possibles sanctions par rapport aux délais d'expédition)
- Très souvent le volet 3 d'un avis d'arrêt de travail électronique contient la codification de l'organisme d'assurance maladie qui a réceptionné l'arrêt de travail (01 pour le régime général ou 02 pour la MSA puis le code département exemple 02 88...)

" Une carte Vitale bien à jour sur information de sa MSA et l'arrêt de travail électronique sont le gage d'une rapide mise en place de l'IJ "

" L'absence de la réception des volets 1 & 2 au sein de la bonne caisse ou un court arrêt de 3 jours couvert par le délai de carence sont souvent l'explication d'une IJ non versée même si le salaire est maintenu..."

" L'interruption du paiement des IJ subrogées et la sanction par la MSA font toujours l'objet d'une correspondance vers le salarié mais aussi l'employeur (le fond est un peu différent) qui maintient le salaire...Les MSA sont informés depuis 2019 dans ce sens et nous travaillons à l'élaboration en automatique de la correspondance..."



EN CAS DE MEDECIN PRESCRIPTEUR DIFFERENT ?

- Le salarié ne peut pas prétendre au versement de ses indemnités journalières lorsqu'il obtient une prolongation d'arrêt de travail pour maladie par un médecin différent de celui qui a prescrit l'arrêt de travail initial.
- Sauf lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite :
 1. Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant
 2. Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant
 3. Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite à l'occasion d'une hospitalisation.

En dehors de ces situations, l'assuré doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation. Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie.

Dans tous les cas, l'assuré ou le professionnel de santé sous la responsabilité de l'assuré indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

Pour la maladie

- Tout arrêt de travail initial supporte une carence de 3 jours
- Pas de carence pour les prolongations
- Si le salarié est arrêté pour une affection en rapport avec de l'ALD ou des soins continus de plus de 6 mois, le délai de carence ne s'applique que sur le premier arrêt initial et pas les suivants durant une période de 3 années (délai triennal)

Pour la maternité

- Pas de carence pour le congé pathologique de 14 jours maximum ni le congé légal de maternité

Pour l'AT ou accident de trajet

- Pas de carence, le jour de l'accident est considéré comme un jour travaillé



" Un arrêt de travail initial couvert par le délai de carence ne donne pas lieu à paiement d'IJ mais nécessite un signalement arrêt de travail en DSNe "



Les congés spécifiques

QUEL CONGE PATERNITE POUR NOS SALARIES ?

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant. Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne qui n'est pas le père de l'enfant (conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin), cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- La durée maximum est de 25 jours portée à 32 pour des naissances multiples
- Il faut cesser son activité durant 7 jours dès la naissance ou le premier jour ouvrable qui suit (3 jours conventionnels et 4 jours IJ)
- Les 7 jours sont pris à la fin des congés payés ou familiaux si le salarié est dans cette situation
- Le solde peut être fractionné en 2 périodes dans les 6 mois de la naissance de l'enfant (minimum de 5 jours)
- Il faut interrompre son arrêt de travail maladie pour pouvoir prétendre à ce congé
- En situation d'hospitalisation immédiate du nourrisson, le congé peut être augmenté de 30 jours supplémentaires au maximum à l'issu des 4 jours (Bulletin d'hospitalisation à fournir)



" Les nouveaux accueillants ont souvent un peu de mal à s'y retrouver... "

Informez votre salarié de ses obligations vers la MSA

- Communiquer les périodes de congés, à l'aide de l'attestation sur l'honneur disponible sur le site MSA, 1 mois avant la date de l'arrivée de l'enfant
- Faire parvenir le plus rapidement possible la pièce d'Etat Civil pour l'enfant
- Confirmer les dates de congés (si différentes de celles portées dans l'attestation)

Déclarations sociales

- Vous établissez un signalement arrêt de travail motif 3 « Paternité, accueil de l'enfant », à défaut via votre espace employeur ou en expédiant une attestation papier par courrier



" La rapide réception de ces pièces conditionne la rapide mise en place de l'indemnisation... Dans le cadre de la subrogation l'employeur peut être facilitateur de son salarié pour ses obligations (transmission des dates de congés, pièces d'état civil)"

QUEL CONGE D'ADOPTION POUR NOS SALARIES ?

- La durée est de 16 semaines au plus si 2 enfants à charge, 18 semaines si elle porte au moins à 3 enfants
- 22 semaines si adoption multiple
- Pas de report de congé si l'enfant est hospitalisé
- Point de départ fixé le jour de l'arrivée ou dans les 7 jours qui la précède
- Fractionnement possible du congé en 2 périodes pour le couple de parent adoptant mais aussi pour la personne seule qui adopte, quel que soit son sexe
- Répartition et partage possible entre les 2 parents. Si tel est le cas, le congé est augmenté de 25 jours ou 32 pour une adoption multiple. Chaque période ne peut être inférieure à 25 jours et le partage peut se faire simultanément ou consécutivement
- Pas de congé de paternité en situation d'adoption
- Si le conjoint de la mère adopte l'enfant de sa conjointe issu d'une précédente union, il ne peut pas prétendre à ce congé



" C'est souvent le point de départ qui interroge ..."

Informer votre salarié

- De l'obligation d'informer son employeur sur l'intention et les dates
- De faire en parallèle une demande auprès de sa MSA
- S'il existe un partage avec son conjoint assuré dans un autre régime, il convient de nous fournir une attestation qui précise la durée
- La MSA doit disposer des justificatifs délivrés par les autorités compétentes

Déclarations sociales

- Vous établissez un signalement arrêt de travail sur le risque 2 "Maternité", à défaut via votre espace employeur ou à l'aide d'une attestation papier par courrier



" La bonne communication autour du projet et la rapide réception des pièces conditionnent la rapide mise en place de l'indemnisation... "

QUE RETENIR POUR LE CONGE DE DEUIL ?

- Ce congé concerne le décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans du salarié
- 8 jours consécutifs ou concomitant entre les parents à prendre dans le délai d'1 année à compter de la date de décès
- Il est fractionnable en deux périodes d'une durée minimum d'une journée
- Pas d'autre étude de droit, pas de carence et pas de cumul avec IJ autre nature de risque
- Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, des indemnités versées par la MSA, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Informer votre salarié

- De la nécessité de vous prévenir de l'intention et des dates envisagées
- Des mêmes obligations vers sa MSA en joignant un acte de décès

Déclarations sociales

- Vous établissez un signalement arrêt de travail sur le risque 2 "Maternité", à défaut via votre espace employeur ou à l'aide d'une attestation papier par courrier



" La bonne communication autour de cette situation difficile et la rapide réception des pièces conditionnent la rapide mise en place de l'indemnisation... "



Les dispositions particulières

Exemple de l'attestation adressée à l'employeur:

- 1ère hypothèse : l'assuré n'a aucune absence pendant la période de temps partiel thérapeutique, vous devez nous communiquer la **perte de salaire** :

du .. / .. / au .. / .. / :euros

- 2ème hypothèse : l'assuré a une ou plusieurs absences durant la période de temps partiel thérapeutique (congé payé ou arrêt de travail temps complet par exemple), vous devez nous communiquer :

o pour chaque période réellement travaillée à temps partiel thérapeutique : la **perte de salaire**

du .. / .. / au .. / .. / :euros

du .. / .. / au .. / .. / :euros

du .. / .. / au .. / .. / :euros

o pour chaque période de congé ou arrêt de travail temps complet : les dates d'absence

du .. / .. / au .. / .. /

du .. / .. / au .. / .. /

du .. / .. / au .. / .. /

COMMENT BIEN COMPLETER L'ATTESTATION TPT

Votre salarié est en TPT du 02/09/2023 au 28/09/2023 avec des congés payés du 10/09 au 14/09, l'attestation devra prendre la forme suivante:

- 1ère hypothèse : l'assuré n'a aucune absence pendant la période de temps partiel thérapeutique, vous devez nous communiquer la **perte de salaire** :

du .. / .. / au .. / .. / :euros

- 2ème hypothèse : l'assuré a une ou plusieurs absences durant la période de temps partiel thérapeutique (congé payé ou arrêt de travail temps complet par exemple), vous devez nous communiquer :

o pour chaque période réellement travaillée à temps partiel thérapeutique : la **perte de salaire**

du **02/09/23** au **09/09/23** :**X**.....euros

du **10/09/23** au **14/09/23** :**0**.....euros

du **15/09/23** au **28/09/23** :**X**.....euros

o pour chaque période de congé ou arrêt de travail temps complet : les dates d'absence

du **10/09/23** au **14/09/23**

du .. / .. / au .. / .. /

du .. / .. / au .. / .. /

- Il vous est désormais possible de véhiculer les informations de la période Temps Partiel Thérapeutique du mois précédent en DSN mensuelle. Votre logiciel doit être agréé pour cette fonctionnalité et il est important de se rapprocher de votre éditeur si des doutes subsistent
- Durant cette période de migration, l'attestation de salaires chaque début de mois pour le mois qui précède est encore nécessaire si votre logiciel n'a pas évolué

Au regard des 1^{iers} constats réalisés sur les TPT déclarés en DSN, il convient de rappeler deux points importants:

- La perte de salaire à renseigner en DSN doit être un montant positif, Le seul cas amenant à inscrire un montant négatif est celui de la correction d'une erreur déclarée dans une DSN précédente et nécessitant d'annuler (-X euros) et remplacer (+Y euros) le montant. (La correction des montants « en différentiel » est exclu côté régime général).
- Les temps partiels thérapeutiques doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée. Par exemple, si un salarié est TPT sur tout le mois (20 jours travaillés), il suffit de déclarer un unique bloc « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 » couvrant cette période et reprenant le total de la perte de salaire du salarié pour cette période.



Mon salarié est en arrêt depuis le 11/07/2022. Il présente une prolongation d'arrêt mais à temps partiel thérapeutique du 04/02/2023 au 30/04/2023



Question n°1: L'arrêt ayant débuté en juillet 2022 et le temps partiel thérapeutique en février 2023, le nouveau calcul temps partiel thérapeutique s'applique-t-il ?

Réponse : OUI, il s'applique à tous les arrêts temps partiel thérapeutique qui débute au 01/09/2022.



Question n°2 : Faut-il déposer un signalement événement arrêt de travail ?

Réponse : Il n'est pas attendu de signalement pour ce temps partiel thérapeutique (TPT) car les informations sont reportées dans la DSN mensuelle.



Question n°3: Durant le mois d'avril, le salarié a eu une période de congés. Comment déclarer la perte de salaire?

Réponse : Il est nécessaire de bien scinder les périodes de TPT sur le mois :

- En 2 blocs « Temps Partiel Thérapeutique - S21.G00.66 » via la DSN mensuelle
- ou En 2 lignes sur l'attestation fournie

BONNES PRATIQUES POUR LE TPT EN DSN MENSUELLE

- ✓ Il est porté dans la DSN mensuelle uniquement avec un bloc « Arrêt de travail – S21.G00.60 de type 15 à 18 (suivant le risque)
- ✓ Dans le bloc "temps partiel thérapeutique", je complète les 3 rubriques :
 - Date de début – S21.G00.66.001
 - Date de fin – S21.G00.66.002
 - Montant – S21.G00.66.003
- ✓ Je communique la perte de salaire :
 - Via ce bloc : Montant – S21.G00.66.003
 - A défaut, en fournissant une attestation portant cet élément
- ✓ En cas d'erreur sur l'une des rubriques de datation, je rectifie en procédant à une "Annule et remplace"
- ✓ En cas d'erreur uniquement sur le montant de la perte de salaire associée au temps partiel thérapeutique, je rectifie les corrections soit en mode différentiel soit en mode « annule et remplace ».
- ✓ Si les informations liées à la subrogation évoluent au cours du TPT, je déclare ces changements en renseignant la nouvelle valeur dans une DSN mensuelle ultérieure
- ✓ Je veille à bien borner les périodes de subrogation si alternance entre arrêts temps partiel thérapeutique sans subrogation et temps plein avec subrogation
- ✓ Je déclare une reprise en TPT pour un arrêt non subrogé faisant suite à un arrêt subrogé
- ✓ Je ne considère pas une période de congé comme une perte de salaire
- ✓ L'IJ TPT (Temps partiel thérapeutique) est limité en montant de l'IJ temps complet

Pour votre déclaration d'un temps partiel thérapeutique suspendu par une période de congés payés ou d'absences non rémunérées :

- Les arrêts et absences, rémunérées ou non rémunérées, d'un individu ne doivent pas être comptabilisés dans la période de TPT déclarée à l'aide du bloc « Temps partiel thérapeutique – S21.G00.66 ».
- Il est nécessaire de bien scinder les périodes de TPT sur le mois en deux blocs « Temps partiel thérapeutique – S21.G00.66 ». Il est interdit de déclarer une période de TPT correspondant à la suspension avec une perte de salaire à 0
- Les rubriques relatives à la subrogation du bloc « Arrêt de travail – S21.G00.60 » correspondent aux différentes subrogations qui doivent être appliquées dans le cadre du motif renseigné en rubrique « S21.G00.60.001 – Motif de l'arrêt ».

COMMENT FAIRE AVEC LE TPT INTERROMPU PAR UN ARRÊT TEMPS PLEIN ET LA SUBROGATION?

Arrêt temps complet intervient en cours de TPT :

- Découper les blocs « **Temps partiel thérapeutique** – S21.G00.66 » selon les dates de cet arrêt à temps complet.
- Le motif de reprise à renseigner pour l'arrêt à temps plein suspendant le TPT doit être "**01 - reprise normale**" (car l'arrêt maladie a un DJT autre que le TPT qu'il vient de suspendre). Cette consigne est valable que les risques du TPT et de l'arrêt soient identiques ou différents.
- ⇒ Bien border les périodes de subrogation en situation d'alternance TPT (si le salaire n'est pas maintenu) et Temps Plein (salaire maintenu).
- ⇒ Ne pas considérer une période de congé payé comme une perte de salaire
- ⇒ Déclarer une reprise en TPT pour un individu non subrogé faisant suite à un arrêt subrogé

- Jusqu'au 31/08/2022: l'employeur adressait à la MSA une attestation de salaire sur laquelle il indiquait le montant du salaire brut pour l'activité temps partiel et le montant du salaire brut théorique à temps complet ainsi que la notion de subrogation.
- A partir du 01/09/2022: par décret, l'employeur a l'obligation de déclarer la nouvelle donnée "perte de salaire" pour les arrêts débutant à compter de cette date. Cette donnée est calculée par la différence entre le salaire théorique brut perçu si l'assuré avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu au titre du travail à temps partiel.
- Les courriers sont adressés afin de permettre d'obtenir de l'employeur les informations nécessaires à la saisie du TPT: perte de salaire, périodes de congés, subrogation.

BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DU TPT

- Il est donc important de vous rapprocher de votre éditeur pour faire le point sur cette nouvelle possibilité
- Une vigilance particulière est à porter pour bien border les périodes et nous renseigner sur le bon destinataire du paiement. C'est important pour les employeurs qui maintiennent le salaire en TP mais pas en TPT
- Une période de congés dans le TPT (la dernière semaine du mois civil) peut nécessiter de faire de "l'annule et remplace" avec la DSN mensuelle suivante si la période de CP du salarié n'était pas en visibilité au moment de l'élaboration de la DSN mensuelle du mois qui suivait



" La bonne communication autour des périodes de subrogation entrecoupées de périodes de non-subrogation est vitale !"

ET D'UN POINT DE VUE MEDICAL?

- Le Temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant lorsque la reprise est de nature à contribuer à l'amélioration de l'état de santé mais qu'elle n'est pas envisageable d'emblée en temps plein
- Elle est soumise à la décision du Médecin Conseil
- L'employeur doit être d'accord avec la possible mise en œuvre de ce TPT par rapport à l'organisation de travail
- La quotité de travail est proposée par le médecin du travail (avec la possibilité d'une augmentation progressive du temps de travail sur la durée du TPT)
- La demande doit être faite le plus en amont possible, au moins 15 jours avant la date de reprise

Les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou exerçant une activité discontinue ou occupant un emploi de service à la personne et rémunérés par un chèque emploi service universel (CESU) sont considérés comme des « saisonniers » :

- Si zéro ou < 150H dans les 3 mois qui précèdent alors il y a nécessité d'une présence de 600H dans les 12 mois civils ou 365 jours qui précèdent ou encore avoir cotisé au moins égale à 2 030 x le SMIC dans les 12 mois qui précèdent
- Pour les arrêts de + de 6 mois, comme pour le droit commun, 12 mois d'affiliation au jour de l'interruption et cotisations sur salaire au moins égal à 2 030 le SMIC horaire pour les 12 mois civils ou 600 h de travail au cours des 12 mois civils ou 365 jours précédant l'interruption.
- Certaines professions (Betteraviers, gemmeurs privés) qui n'autorisent pas de connaître le travail effectué réellement entraîne un mode de calcul particulier.
- Calcul de l'IJ sur 12 mois et non 3 = attestation de salaires « classique »

BONNES PRATIQUES POUR LES SAISONNIERS

- Nous avons besoin de disposer des salaires des 12 mois précédents pour tous les employeurs
⇒ Inciter ces salariés à nous faire parvenir l'ensemble des bulletins de salaires de cette période.



" Ces réclamations des bulletins de salaires qui peuvent sembler être un mode dégradé de fonctionnement est en attendant ce que l'on peut faire de mieux dans l'intérêt de tous !"

QUELLE REGLE POUR L' IJ UNIQUE" ?

- Depuis le 22/01/2020, c'est le régime qui prend en charge les frais de santé au jour de l'interruption de travail (destinataire de l'AATE) qui étudie et met en place l'IJ
- Cette gestion de l'IJ unique ne concerne que les employeurs RG ou MSA qui émettent une DSIJ via le canal DSN
- Tous les contrats de travail, même pour des établissements ou SIRET différents, ou relevant de régimes différents (RA ou RG), sont liés par le chaînage du NIR
- Un salarié qui a de multiples employeurs en DSN, qui peuvent relever à la fois des 2 régimes, dispose désormais d'un paiement unique pour les 2
- C'est la première DSN transmise par l'employeur qui va permettre le paiement de l'IJ entière prenant en compte l'ensemble des rémunérations de l'ensemble des employeurs
- Le paiement est effectué à réception de toutes les DSN des employeurs ayant un contrat actif



" De l'intérêt de faire le signalement arrêt de travail le plus rapidement possible..."



Autres sujets

POUR LES ACCIDENT DE TRAVAIL ou DE TRAJET ?

- La victime doit aviser son employeur dans les 24H (sauf cas de force majeure) et préciser les circonstances exactes et les coordonnées des éventuels témoins
- Vous devez lui remettre la Feuille d'Accident du Travail (Cerfa 114541*04) qui permet la dispense de l'avance des frais de santé
- Puis vous disposez alors de 48 H pour nous adresser la Déclaration AT et vos éventuelles réserves
- Privilégiez votre espace privé sur notre site !
- La victime doit produire le certificat médical initial établi par le médecin, ce dernier est adressé à la caisse de MSA
- Ce même médecin peut prescrire si nécessaire un arrêt de travail électronique de préférence
- Votre DSN événementielle pour le signalement d'arrêt de travail, y compris pour celle en rapport avec une rechute, doit contenir la date de l'AT initial.

Communication à destination de vos salariés :

- Pour permettre de débiter l'instruction d'une déclaration d'accident de travail / trajet, nous devons détenir absolument un CMI (Certificat médical Initial) réalisé en ligne par le médecin ou adressé par votre salarié si celui-ci est papier (Cerfa 11138*05)
- Depuis mai 2022, le CMI dans sa nouvelle forme ne contient plus l'éventuel arrêt de travail initial. Ce dernier est établi en parallèle sous format électronique (comme pour un arrêt maladie) ou sur le nouveau Cerfa de l'arrêt de travail papier (diapo suivante)


 n° 11138*05
 CM-BIS (*)

certificat médical

accident du travail maladie professionnelle

(articles L.441-6, L.461-5, R.441-7, R.441-10, R.441-16 et R.461-9 du code de la sécurité sociale)

(ne cocher qu'une seule case)

 initial nouvelle(s) lésion(s)
 final de rechute

Volet 1, à adresser par le praticien à l'organisme dans les 24 heures

l'assuré(e)

régime : général agricole autre lequel ? : _____

numéro d'immatriculation : _____

nom de famille *(de naissance, suivi, le cas échéant, du nom d'usage)* : _____

prénom : _____

adresse où la victime peut être visitée *(si différente de votre adresse habituelle)* : _____

code postal : _____ ville : _____ n° téléphone : _____

batiment : _____ escalier : _____ étage : _____ appartement : _____ code d'accès de la résidence : _____

s'agit-il :

d'un accident de travail ? date : _____

ou

d'une maladie professionnelle ? date de la première constatation médicale : _____ [voir notice](#)

ACCIDENT DU TRAVAIL DES INTERIMAIRES ?

L'imprimé de déclaration d'accident du travail / trajet fait la distinction entre l'employeur et l'entreprise utilisatrice. La charge de la déclaration à l'organisme de protection sociale relève bien de l'employeur (et non de l'entreprise utilisatrice).



santé
 famille
 retraite
 services

DÉCLARATION D'ACCIDENT
DU TRAVAIL DE TRAJET

Articles L751-26, L751-6, D751-85 et D751-93 du Code rural et de la pêche maritime

L'employeur envoie les trois premiers volets de la liasse à la Caisse, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au plus tard dans un délai de 48 h à compter du jour où il a eu connaissance de l'accident, dimanches et jours fériés non compris.

Attention : Si l'accident a entraîné un arrêt de travail, remplissez **immédiatement** l'attestation de salaires 102 ATA.

EMPLOYEUR

Nom, prénom : <input style="width: 95%;" type="text"/> ou Dénomination : <input style="width: 95%;" type="text"/>	n° d'adhérent <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
Adresse : <input style="width: 95%;" type="text"/> <input style="width: 95%;" type="text"/>	Code postal : <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> Tél. : <input style="width: 80%;" type="text"/>
Nature de l'activité : <input style="width: 95%;" type="text"/> <small>Si l'employeur exerce plusieurs activités, veuillez indiquer celle dans laquelle était employée la victime</small>	

ENTREPRISE UTILISATRICE

Raison sociale : <input style="width: 95%;" type="text"/>	N° de SIRET de l'Agence : <input style="width: 95%;" type="text"/>
Adresse : <input style="width: 95%;" type="text"/> <input style="width: 95%;" type="text"/>	Contrat N° : <input style="width: 80%;" type="text"/>
Code postal : <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/>	Tél. : <input style="width: 80%;" type="text"/>
En date du : <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/> <input style="width: 40px;" type="text"/>	

VOS OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE LA DAT INTERIMAIRE

- Si le salarié victime de l'accident du travail est mis à disposition de votre entreprise, par une entreprise de "Travail temporaire", ou par un groupement d'employeurs, vous devez remplir les rubriques :
 - «ENTREPRISE UTILISATRICE»,
 - «VICTIME»,
 - «ACCIDENT»,
 - «TÉMOIN(S)» ou
 - «PREMIÈRE PERSONNE AVISÉE» et
 - «TIERS».



- ✓ L'entreprise de "Travail temporaire" doit compléter la rubrique «EMPLOYEUR»
- ✓ Il vous incombe "entreprise utilisatrice" de communiquer la déclaration dans les 24 heures à l'entreprise de travail temporaire par lettre recommandée.
- ✓ L'entreprise de travail temporaire doit transmettre la déclaration complétée à son organisme de protection sociale dans les mêmes délais par lettre recommandée.

- Avant de transmettre des signalements d'évènements « arrêts de travail », vous devez obligatoirement avoir transmis au préalable :
 - 3 DSN mensuelles conformes aux 3 mois qui précèdent pour la maladie
 - 12 DSN mensuelles conformes aux 12 mois qui précèdent pour l'accident de travail
- Dans l'intervalle, vous devez utiliser l'attestation de salaires en ligne ou au pire « papier ».
- L'échéance d'exigibilité de la DSN mensuelle pour la période d'emploi M est :
 - Le 5 M+1 pour les entreprises mensualisées soumises auparavant à cette échéance
 - Le 15 M+1 pour les autres



" Il n'est pas rare, pour les nouveaux embauchés, qu'il manque un mois de salaire sur les 3 nécessaires "

LE SIGNALEMENT ARRÊT DE TRAVAIL ET LE DJT

- Il est à réaliser quel que soit la durée de l'arrêt même si elle est inférieure ou égale au délai de carence de 3 jours.
- Attention à la déclaration du Dernier Jour de Travail (DJT)

Cas 1- assuré en activité : indiquer le dernier jour de présence dans l'entreprise

Exemple : Arrêt à compter du mardi 02/06, DJT = lundi 01/06

Cas 2 - assuré en activité mais week-end

Exemple : Arrêt à compter du lundi 01/06, DJT = Dimanche 31/05

Cas 3- assuré en congés payés : indiquer la veille de l'arrêt (les congés sont assimilés à du travail effectif)

Exemple : Congés du 27/07 au 16/08, arrêt à compter du lundi 03/08, DJT = dimanche 02/08

- La date de fin de subrogation doit être égale à la date de fin de la période de subrogation maximale prévue pour le type d'arrêt par la convention collective. Il ne faut pas limiter à la période de la prescription de repos. Ainsi la subrogation est maintenue dans le cadre des éventuelles prolongations.
- Si la paie comporte des erreurs, faire les modifications comme avant dans le logiciel de paie.

Si l'échéance n'est pas encore passée, faire une DSN « annule et remplace » qui écrasera la précédente (dernier jour travaillé, subrogation...).

Si l'échéance est passée, les modifications seront incluses dans l'envoi de la DSN mensuelle du mois suivant. La MSA recevra alors une notification rectificative.



" Le DJT et la date de fin de subrogation sont sur le podium des anomalies "

VOS OBLIGATIONS VIS-À-VIS DU SIGNALEMENT

- La DSN mensuelle doit inclure les données récapitulatives des signalements émis dans le mois. La saisie en paie des absences maladie que le mois suivant présente un risque quant à la construction d'un historique de données exhaustif et de qualité à la fois pour l'entreprise et le salarié
- Le signalement doit être émis dans les 5 jours de la prise en compte en paie d'un évènement.
- C'est seulement en situation de subrogation pour le maintien du salaire, qu'il reste possible de transmettre l'ensemble des signalements arrêts de travail du mois en même temps que la DSN mensuelle ! Cette dernière inclue alors les données récapitulatives des signalements émis dans le courant du mois.



" Nous vous invitons à privilégier le FIL DE L'EAU !"

LE SIGNALEMENT ARRET DE TRAVAIL, LES BONNES DATES

- La date de fin prévisionnelle correspond au dernier jour prescrit indiqué sur le volet 3
- La date de reprise à la fin de l'arrêt ne nécessite pas un signalement mais doit être saisie dans votre logiciel de paie pour clôturer la période
- A la différence, si le salarié reprend le travail avant la date portée sur l'arrêt de travail (reprise anticipée), il est de votre responsabilité de nous informer pour stopper les IJ à l'aide d'un nouveau signalement
- La date de fin de subrogation est celle de la période maximale du maintien de salaire prévue dans votre convention collective (le changement du destinataire de paiement s'opère en automatique dans notre outil le lendemain de cette date !)
- Lorsque le salarié reprend le travail à la date attendue, vous devez clôturer le dossier dans le logiciel de paie. Vous n'avez pas à réaliser de signalement

- Les points qui méritent attention :
 - Des signalement arrêt de travail en annule et remplace tardifs
 - Des signalements pour du temps partiel thérapeutique
 - Des salaires reconstitués très souvent inférieurs aux salaires bruts déclarés
 - Le dernier mois de référence pas encore disponible
 - Et aussi des probables erreurs à la saisie (DJT, fin de subrogation, numéro d'inscription répertoire (NIR), Etc.)
 - Certains logiciels qui ne permettent pas pour les AT de préciser les périodes de rattachement des primes déclarées (période d'acquisition) posent difficultés (exemple de la prime de décembre affectée, par défaut, à tort au seul mois de décembre alors que l'acquisition concerne toute l'année.
- Le CRM de l'Assurance Maladie
 - Un Compte Rendu Métier (CRM) est édité dans le tableau de bord DSN. S'il comporte une anomalie relevant de la responsabilité de l'employeur, le signalement doit être corrigé ou une DSIJ opérée pour garantir le droit du salarié



" De la bonne qualité du signalement arrêt de travail en DSNe dépend la rapidité et justesse de l'IJ mise en place..."

LES BONNES PRATIQUES ET LE CRM

Informations relatives aux comptes rendus métier (CRM) transmis par la MSA dans le cadre du traitement du TPT en DSN

Date de mise en place : 02/2023

Statut	Libellé du motif	Motifs associés	Action attendue de la part du déclarant	Type CRM	Commentaire (non transmis au déclarant)
KO	Décision caisse	DEC CAISSE	Non	KO définitif suite à étude du dossier par le contrôle médical	Les IJ ne seront pas payées suite à une décision de la caisse après étude du dossier
KO	Caisse non compétente	CAI NCP	Non	KO définitif car l'assuré n'est pas rattaché à cette caisse	Les IJ ne peuvent pas être payées car l'assuré n'est pas rattaché à cette caisse de MSA
KO	Droits non ouverts	DNO	Non	KO définitif car les droits maladie ne sont pas ouverts	Les IJ ne peuvent pas être payées car l'assuré n'a pas de droits maladie ouverts
KO	Pb prescription / prescripteur	PB PRESC	Non	KO définitif car anomalie sur la prescription	Les IJ ne peuvent pas être payées car il y a un problème sur la prescription ou le prescripteur
KO	Accident refusé	ACC REF	Non	KO définitif car accident refusé	Les IJ AT/MP ne peuvent pas être payées car l'accident du travail a été refusé
KO	En cours d'étude	ECETD	Non	KO, CRM intermédiaire, dossier en cours d'étude	IJ non encore calculées et payées car une étude est en cours pour contrôler si ces IJ peuvent être payées
KO	Demande de pièces	DDE PCS	Potentiellement	KO, CRM intermédiaire, des éléments ont été demandés à l'employeur ou au salarié	IJ non encore calculées et payées car l'agent a demandé des pièces justificatives
KO	En cours de traitement	ECTTMT	Potentiellement	KO, CRM intermédiaire, des éléments ont été demandés à l'employeur ou au salarié ou doivent être traités par les agents	IJ non encore calculées et payées car il manque des informations
OK	Données prises en compte automatiquement	OK AUTO	Non	OK définitif, les IJ sont versées	IJ calculées et payées avec des attestations de salaires saisies automatiquement avec les informations de la DSN
OK	Dossier traité manuellement	OK MANU	Non	OK définitif, les IJ sont versées	IJ calculées et payées avec des attestations de salaires saisies manuellement par un agent

LE CONTRÔLE PAR LE MEDECIN QUE J'AI MANDATE ?

- Si le médecin mandaté conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré (par exemple : absence ou silence du patient), il transmet son rapport de « contre-visite employeur » au service médical placé près de la caisse de l'assuré **dans un délai maximal de 48 heures via une messagerie sécurisée**
- Au vu de ce rapport, le service médical :
 - soit demande à la caisse de suspendre les indemnités journalières. Dans un délai de 10 jours francs à compter de la réception de l'information de suspension des indemnités journalières, le salarié peut demander à son organisme de prise en charge de saisir le service médical pour examen de sa situation. Le service médical se prononce dans un délai de 4 jours francs
 - soit procède à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Ce nouvel examen est de droit si le rapport a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré. Si, après examen de l'assuré, le médecin-conseil conclut à la non justification de l'arrêt de travail, il l'en informe immédiatement et lui communique une décision de fin d'indemnités journalières. Il informe également le service administratif de la caisse pour notification de la décision à l'assuré et à l'employeur (sans aucune mention d'ordre médical).

- Les données en DSN visent à associer les établissements et les salariés aux contrats auxquels ils sont affiliés et aux informations nécessaires pour les droits.
- C'est l'établissement qui adhère à un contrat collectif.
- L'organisme de prévoyance est indiqué à travers le « code organisme de prévoyance ». Le « code délégataire de gestion » désigne l'organisme tiers qui détient la délégation de gestion.
- Le « code option retenue par le salarié » est choisi individuellement par celui-ci. Le « code population de rattachement » rend compte des différents statuts.
- Plusieurs données concernent aussi les ayants-droit rattachés au salarié.
- Les fiches de paramétrage des organismes complémentaires santé et prévoyance de nos partenaires (AGRICA, ANIPS, Malakoff Humanis,...Mutualia) sont disponibles via le tableau de bord DSN sur le site MSA dans mon « espace privé ».
- La date de début de l'affiliation et la date de fin suivent dans la grande majorité des situations les dates de début et de fin du contrat de travail.

Maladie et AT

- La déclaration et feuille d'accident du travail peuvent être établies à partir de votre espace privé MSA.
- Vous pouvez également émettre des réserves le cas échéant ou effectuer l'attestation de salaires pour les salariés hors DSN (Travailleurs occasionnels, saisonniers)

The screenshot shows the MSA private space interface. At the top, there are navigation links: a home icon, 'Mes services', and 'Contact & échanges'. Below this is a breadcrumb trail: 'Mon espace privé : entreprises > Mes services > Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle'. The main content area is titled 'Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle'. Underneath, there is a sub-section 'Arrêt maladie et accident' with a list of services: 'Déclarer des salaires pour les paiements des indemnités journalières (hors AT)', 'Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)', and 'Décomptes d'indemnités journalières'. The 'Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)' option is circled in red.

Consultation des décomptes IJ subrogés

- Une vue détaillée des IJ versées pour vos salariés dans le cadre de la subrogation
- Par individu ou par établissement
- Et la possibilité de télécharger la liste des décomptes en format CSV
- Au 01/01/2024, le montant net social devra apparaître sur les décomptes salariés, employeurs et ce service. Dans l'attente des évolutions du produit, le payé fera office de ce montant


 | [Mes services](#) | [c](#)
 Ion espace privé : entreprises > Mes services > Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle

Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle

Arrêt maladie et accident

- › Déclarer des salaires pour les paiements des indemnités journalières (hors AT)
- › Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)
- › Décomptes d'indemnités journalières

Décomptes Indemnités Journalières



Rechercher pour un établissement



Rechercher pour un individu

EDI - DAT

- Des travaux sont menés pour le futur service proposé par la MSA qui consiste en la possibilité de déposer un flux structuré EDI (échange de données informatiques) pour la déclaration accident du travail
- Celui-ci vous permet de charger un fichier structuré à la norme d'échange préalablement constitué dans votre logiciel de paye ou de prévention des AT/MP si votre fournisseur a prévu cette fonction.
- L'accès s'opèrera aussi via votre espace sécurisé employeur sur le site MSA

Dépôt de document

- La possibilité prochaine de pouvoir déposer un document pour plusieurs salariés sous le numéro employeur ou un seul sous son numéro d'assuré
- Taille maximum 30 Mo et format PDF JPG OU PRG

Envoyer un document

Toutes les informations demandées sont obligatoires sauf mention contraire.

Nature du document
Mandat SEPA et RIB

Objet de l'envoi

227 caractères restants

⚠ Veuillez renseigner l'objet de votre envoi.

📎 Choisir un fichier

① Uniquement un seul fichier, d'une taille maximale de 30Mo, de type pdf, jpg ou png.

⚠ Veuillez sélectionner un fichier.

J'atteste que tous les renseignements fournis sont exacts et je certifie que ces documents numériques sont conformes aux originaux.

⚠ Veuillez valider ce champ.

Abandonner

- Mandat SEPA et RIB
- Formulaire de télé règlement et RIB
- Demande d'échéancier de paiement
- Demande de remise de pénalités
- Bulletin de mutation de terre
- Documents d'identité (titre de séjour, passeport...)
- Document relatif au contrat de travail ou stage
- Indemnités journalières
- Autre



Envoyer un message

- Livraison proche d'une rubrique : " Indemnités journalières "
- Limite technique de 50 messages/jour

Envoyer un message

Mon message concerne ...

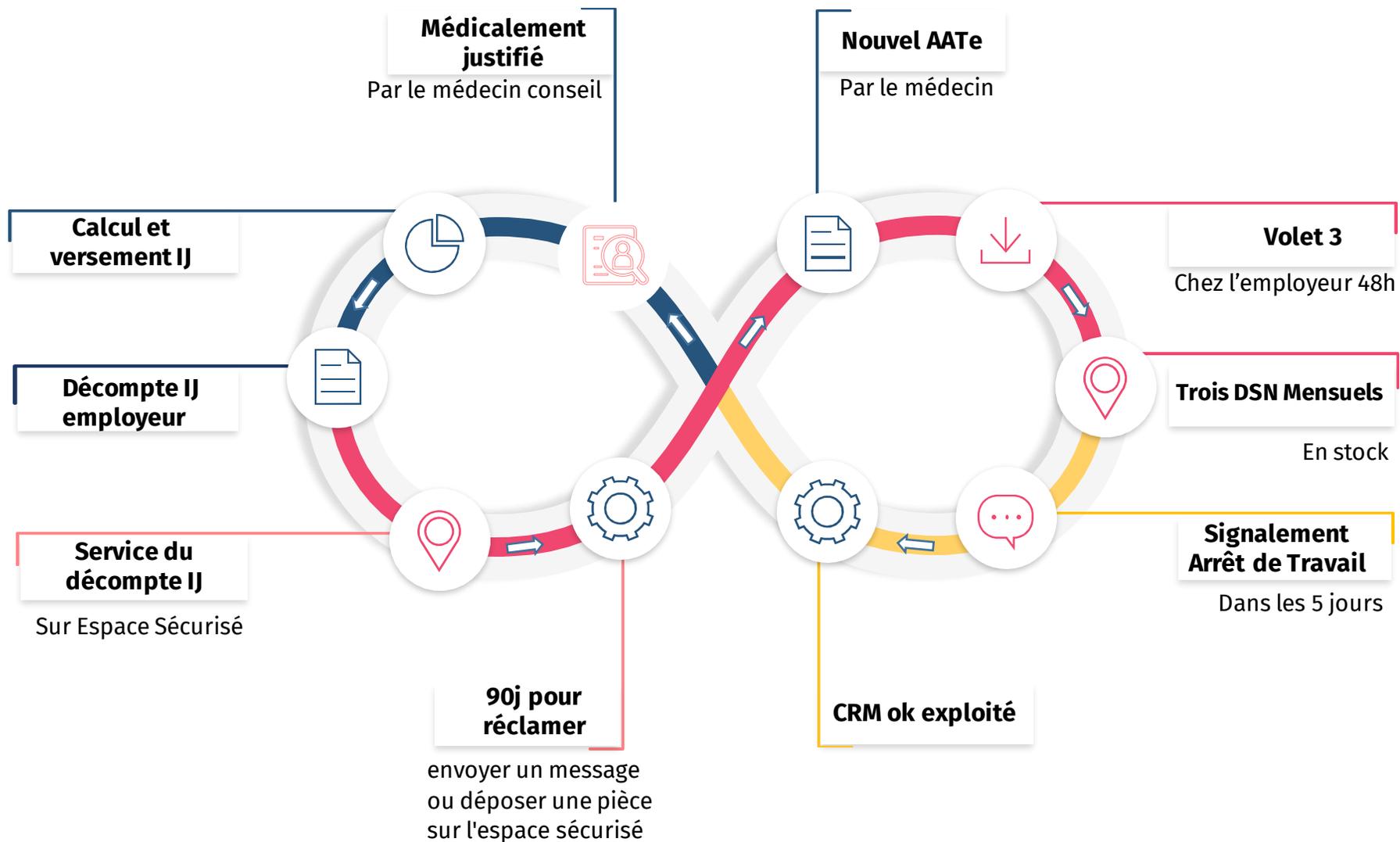
Mon dossier :

- Cotisations Employeurs
- Coordonnées Entreprise, situation parcellaire
- Complémentaire santé et Prévoyance
- Retraite complémentaire

Annuler

Valider

LE CERCLE VERTUEUX



Merci de votre Attention